BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Teori Stewardship*

Teori *Stewardship* merupakan suatu situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar sosiologi dan psikologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal.

Untuk menentukan titik berat utama dari suatu laporan keuangan, pendekatan *Stewardship* telah dipakai sebagai suatu pendekatan yang didasarkan pada suatu konsep bahwa manajemen pada suatu perusahaan dianggap bertanggungjawab kepada pemilik untuk mengamankan kekayaan yang telah dipercayakan kepadanya. Dalam pendekatan ini, pemilik bertindak sebagai prinsipal dan manajemen sebagai *steward*.

Haliah (2012) menyatakan bahwa Tercapainya kesuksesan dalam sebuah organisasi dapat dicapai dengan cara maksimalisasi *utilitas principals* dan manajemen. Teori *stewardship* dapat diterapkan dalam penelitian akuntansi organisasi sektor publik seperti organisasi pemerintahan dan non profit lainnya.

Akuntansi organisasi sektor publik pada awal perkembangannya, bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan informasi antara *stewards* dengan *principals.* Akuntansi sebagai alat penggerak diikuti dengan perubahan yang semakin kompleks, adanya spesialisasi dalam akuntansi serta perkembangannya dalam organisasi sektor publik, selaku *principals* sangat sulit untuk melakukan sendiri fungsi-fungsi pengelolaan. Pemisahan antara fungsi kepemilikan dengan fungsi pengelolaan sangat jelas. peran akuntansi sangat diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta pertanggungjawaban atas pengelolaan kekayaan Negara.

Secara prinsip, akuntansi merupakan suatu alat pengendalian diri, serta sebagai suatu sarana pelaporan aktivitas manajer atas pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan. Dengan adanya keterbatasan, pemilik sumber daya menyerahkan amanah pengelolaan sumber daya kepada pihak lain *(stewards*/manajemen) yang lebih siap. Kontrak hubungan antara *principals* dengan *stewards* didasari dengan kepercayaan, kolektif sesuai dengan tujuan organisasi. *Stewardship theory* merupakan model yang dapat diterapkan dalam organisasi sektor publik.

Implikasi teori *stewardship* terhadap penelitian ini yaitu dapat menjelaskan eksistensi pemerintah daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya, dapat memberikan pelayanan yang baik bagi publik, dapat menampung aspirasi masyarakat, dan mampu membuat pertanggungjawaban keuangan yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi dapat terpenuhi serta kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal.

2.2 Akuntabilitas keuangan Daerah

Menurut Nurhakim (2014) Kemajuan teknologi informasi membuka kesempatan yang luas antara politik, birokrasi dan masyarakat. Masyarakat dapat terlibat secara langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kebijakan publik. Perubahan-perubahan yang telah dan sedang terjadi menuntut terbentuknya suatu pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparansi dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif.

Governmental Accounting Standards Board dalam *Concepts Statement* Nomor 1 Tentang *Objectives of Financial Reporting* menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar pelaporan keuangan di pemerintahan yang didasari oleh adanya hak masyarakat untuk mengetahui dan menerima penjelasan atas pengumpulan sumber daya dan penggunaannya. (Winidyaningrum,2009)

Dasar dan bentuk pelaporan keuangan pemerintahan di negara kesatuan Republik Indonesian diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Laporan keuangan pemerintah daerah akan dikatakan berkualitas apabila memiliki karakteristik sebagai berikut:

1) Relevan, artinya informasi yang termuat didalam laporan keuangan dapat mempengaruhi keputusan pengguna dan membantu mengevaluasi peristiwa di masa lalu atau masa kini dan memprediksi masa depan juga menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi masa lalu. Informasi dikatakan relevan jika memiliki umpan balik, memiliki manfaat prediktif, tepat waktu dan lengkap.
2) Andal, artinya laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan serta kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur dan dapat diverifikasi. Informasi dapat dikatakan relevan namun jika hakikat atau penyajiannya tidak dapat diandalkan maka informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi itu sendiri akan dikatakan andal apabila memenuhi karakteristik jujur, dapat diverifikasi dan netral.
3) Dapat dibandingkan, artinya laporan keuangan dapat dibandingkan dengan laporan keuangan pada periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnnya.
4) Dapat dipahami, artinya laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna serta dinyatakan dalam bentuk dan istilah yang telah disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna.

Sedangkan yang dimaksud karakteristik ialah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuan laporan akuntansi, yaitu: menyediakan informasi berkenaan dengan kecukupan penerimaan periode berjalan guna membiayai seluruh pengeluaran menyediakan informasi tentang sumber, alokasi dan penggunaan sumber daya keuangan, menyediakan informasi tentang bagaimana entitas pelaporan akan mendanai seluruh kegiatannya dan mencukupi kebutuhan kasnya, menyediakan informasi mengenai jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan dalam kegiatan entitas pelaporan serta hasil-hasil yang telah dicapai, menyediakan informasi mengenai posisi keuangan dan kondisi entitas pelaporan berkaitan dengan sumber-sumber

penerimaannya baik jangka pendek maupun jangka panjang, termasuk juga yang berasal dari pungutan pajak serta pinjaman, dan menyediakan informasi berkenaan dengan perubahan posisi keuangan entitas pelaporan, apakah telah mengalami kenaikan atau bahkan penurunan sebagai akibat dari kegiatan yang dilakukan selama periode pelaporan

2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena merupakan satu kesatuan dari tenaga manusia dalam organisasi yang bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang tersedia. Sebagai satu kesatuan, sumber daya manusia seringkali dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang telah diperoleh pegawai.

Menurut Spencer & Spencer (Sudarmanto,2015) terdapat 5 komponen kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. "*Motives* (motif) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan dan tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* (sifat), adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi
3. *Self-concept* (konsep diri), adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang
4. *Knowledge* (pengetahuan), adalah pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu
5. *Skill* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu."

Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2015) mengatakan bahwa keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam

program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (*hidden)* dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Semua organisasi tentu menginginkan sumber daya manusia mereka memiliki kompetensi yang unggul dan handal, sehingga mampu mendongkrak kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan identifikasi terlebih dahulu terhadap faktor-faktor determinan bagi kompetensi.

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2015) terdapat tujuh determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi, yakni:

1. "Kepercayaan dan nilai. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berfikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya. Kepercayaan dan nilai seseorang dapat diubah. Maka demikian, hal ini sangat sulit dan memakan waktu yang lama, karena nilai dan kepercayaan seringkali telah menjadi karakter, pandangan, atau identitas seseorang. Lingkungan sosial memiliki pengaruh besar terhadap kepercayaan dan nilai, dan budaya perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap aspek-aspek kompetensi. Kompetensi berakar pada budaya organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari aspek nilai dan kepercayaan seseorang.
2. Keahlian / keterampilan. Aspek ini memegang peran sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh, public speaking adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keahlian menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, latihan, dan umpan balik. Dengan memperbaiki kemampuan bicara dan keterampilan menulis, seseorang secara tidak langsung juga meningkatkan kecakapan kompetensi komunikasinya. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

3. Pengalaman. Pengalaman merupakan suatu elemen yang penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan jumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penugasan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.
4. Karakteristik personal. Karakteristik seseornag turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar. Konpetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat introvert akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat karakteristik kepribadian dapat diubah, tetapi cenderung lebih sulit.
5. Motivasi. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau suatu aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat dirubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.
6. Isu-isu Emosional. Hambatan dan blok-blok emosional seringkali dapat membatasi penugasan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berfikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penugasan kompetensi seseorang. Hal-hal tersebut pada dasarnya dapat diubah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, terapi, dan mendorong seseorang agar mengatasi hambatan dan blok-blok tersebut.

7. Kapasitas intelektual. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penugasan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berfikir konseptual dan berfikir analitis. Perbedaan kemampuan berfikir konseptual dan berfikir analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan, dan lain sebagainya."

2.4 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Nurhakim (2014) menyatakan bahwa reformasi birokrasi yang dilator belakangi dengan tuntutan terhadap tebentuknya sistem pemerintahan yang bersih, transparan dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara lebih efektif melahirkan dua hal utama dalam pengertian *e-government* yang pertama adalah penggunaan teknologi informasi dan yang kedua adalah tujuan pemanfaatannya

Menurut Harnoni (2016) Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah perilaku sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Wilkinson et al. (2000) dalam Afrianti (2011), Teknologi informasi meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software), database*, jaringan (*internet, intranet*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi ialah suatu perbuatan yang memanfaatkan seperangkat alat untuk membantu manusia dalam memproses informasi, menyimpan, dan kemudian mengkomunikasikan atau menyampaikan informasi.

Menurut Winidyaningrum (2010), Pemanfaatan Teknologi Informasi mencakup adanya:

1. Pengolahan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik.
2. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara lebih mudah dan murah oleh masyarakat.

Menurut Sukirman (2012), indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki perangkat komputer
2. Memiliki dan memanfaatkan jaringan internet
3. Mengadakan proses akuntansi yang terkomputerisasi
4. Menggunakan software yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan
5. Adanya laporan akuntansi dan manajerial yang terintegrasi
6. Adanya pemeliharaan peralatan
7. Adanya perbaikan peralatan yang rusak/usang.

2.5 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan:

1. efektivitas dan efisiensi operasi
2. keandalan laporan keuangan dan,
3. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut COSO dalam Mahmudi (2016) model pengendalian intern memiliki lima komponen utama. Lima komponen sistem pengendalian intern tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Lingkungan Pengendalian *(control environment*); komponen ini mencakup sikap manajemen di semua tingkatan terhadap operasi secara umum dan konsep pengendalian secara khusus, mencakup: etika, kompetensi, serta integritas dan kepentingan terhadap kesejahteraan organisasi.
2) Penilaian/Penentuan Resiko *(risk assessment*); komponen ini telah menjadi bagian dari aktivitas audit internal yang terus berkembang, mencakup: penentuan resiko di semua aspek organisasi dan penentuan kekuatan organisasi melalui evaluasi resiko.

3) Aktivitas Pengendalian (*control activities*); komponen ini mencakup aktivitas yang dulunya dikaitkan dengan konsep pengendalian internal, mencakup: persetujuan, tanggung jawab, dan kewenangan, pemisahan tugas, pendokumentasian, rekonsiliasi, karyawan yang kompeten dan jujur, pemeriksaan internal dan audit internal.
4) Informasi dan Komunikasi *(information and communication*); komponen ini merupakan bagian penting dari proses manajemen.
5) Pemantauan (*monitoring*); merupakan evaluasi rasional yang dinamis atas informasi yang diberikan untuk tujuan manajeman pengendalian.

Mahmudi (2016) juga mengemukakan bahwa pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Melindungi aset negara baik aset fisik maupun data.
2. Memelihara catatan dan dokumen secara rinci dan akurat.
3. Menghasilkan informasi yang relevan, andal dan akurat.
4. Memberikan jaminan yang memadai bahwa laporan keuangan pemerintah telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku
5. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.
6. Menjamin ditaatinya kebijakan manajemen, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hall (2009) mengungkapkan bahwa ketidakberadaan atau kelemahan pengendalian internal sering disebut sebagai eksposure dan dapat mengekspose perusahaan ke satu atau lebih jenis resiko:

1. Penghancuran aktiva (baik fisik maupun informasi),
2. Pencurian aktiva,
3. Kerusakan informasi atau sistem informasi,

4. Gangguan sistem informasi

Pengendalian intern tidak mampu memberikan keyakinan mutlak, melainkan hanya mampu memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian entitas yang telah dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern, hal ini tentu mencakup kenyataan bahwa pertimbangan manusia dalam pengambilan keputusan dapat pula salah dan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi seperti kekeliruan atau kesalahan disamping itu pengendalian intern dapat tidak efektif karena adanya kolusi antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Menurut Hall (2009) setiap pengendalian intern memiliki keterbatasan dalam efektivitasnya, yang meliputi:

1. kemungkinan kesalahan – tidak ada sistem yang sempurna,
2. pelanggaran – personil dapat melanggar sistem melalui kolusi atau cara lain,
3. pelanggaran managemen – pihak managemen dapat melanggar prosedur pengendalian dengan secara pribadi menyimpangkan transaksi atau dengan mengarahkan bawahan untuk melakukan hal tersebut dan,
4. kondisi-kondisi dapat berubah seiring dengan berjalannya waktu hingga pengendalian yang telah ada menjadi tidak berjalan.

2.6 Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan. Membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi adalah sangat penting, terutama pada perusahaan-perusahaan non-profit.

Komitmen *organizational* menurut Gibson dalam Muranaka (2012) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap

organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Modway, Steer, & Porter dalam Wahyuningsih, (2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu perusahaan.

Kemudian Newstrorm & Davis dalam (Nydia,2012) mendefenisikan bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.6.1 Macam-macam Bentuk Komitmen

Menurut Thomson dan Mabey dalam Susanto (2011) komitmen dibedakan menjadi dalam tiga tingkatan atau derajat :

1. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*) merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Motivasi kerja terbentuk oleh tiga kondisi, yaitu apabila karyawan

merasakan pekerjaannya berarti, karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

2. Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir dibandingkan dengan sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir para individu. Ada pula kemungkinan individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada karir akan meninggalkan perusahaan untuk meraih peluang yang lebih tinggi lagi.
3. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya dibandingkan dengan yang lain. Porter dan Steers dalam Susanto (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat keterikatan relatifdari individu terhadap organisasinya.

Definisi komitmen organisasi menurut Luthans dalam Susanto (2011) adalah sikap loyal anggota organisasi atau pekerja bawahan dan merupakan proses yang berlangsung secara terusmenerus mereka menunjukkan kepedulian dan kelangsungan sukses organisasi. Sedangkan definisi komitmen organisasi menurut Robbins (2010) adalah derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.6.2 Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan atau organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam perusahaan atau organisasi, memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap terus bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan serta

sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.6.3 Cara Membentuk Komitmen

Tidak ada satu pimpinan perusahaan atau organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan perusahaan atau organisasi sedang berusaha meningkatkan komitmen anggotanya terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Martin dan Nicholls (Susanto,2011) menyatakan bahwa terdapat tiga strategi untuk membentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan atau organisasi, yaitu:

1. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk itu, mengajak karyawan perusahaan untuk terlibat dalam memutuskan mengenai penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi ditambah dengan kepercayaan jika hasil yang diperoleh perusahaan akan kembali pada kesejahteraan mereka pula. Sehingga karyawan mempercayai bahwa ada guna dan manfaat yang mereka kontribusikan dalam bekerja di perusahaan.
2. Menciptakan semangat dalam bekerja, hal ini dapat dilakukan dengan lebih berkonsentrasi pada pengelolaan faktor-faktor motivasi instrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja para bawahan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas kepemimpinan yakni menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen

bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan.

3. Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala perusahaan benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana perusahaan ini akan dibawa, tahu dengan pasti bagaimana cara membawa perusahaan mencapai keberhasilannya, dan kemampuan menerjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Terutama jika mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan tersebut cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen.

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Maka dari itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi para pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga mempunyai tanggungjawab dan kesadaran dalam menjalankan organisasi dan termotivasi melaporkan semua aktivitas dengan melaksanakan akuntabilitas kepada publik secara sukarela termasuk akuntabilitas keuangannya dan kinerjanya dapat meningkat.

2.7 Aksesibilitas Laporan Keuangan

Aksesibilitas menurut perspektif tata ruang adalah keadaan atau ketersediaan hubungan dari suatu tempat ke tempat lainnya atau kemudahan seseorang atau kendaraan untuk bergerak dari suatu tempat ke tempat lain dengan aman, nyaman, serta kecepatan yang wajar (Rohman,2009)

Sedangkan aksesibilitas menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah hal dapat dijadikan akses. Dalam Standar Akuntansi Pemerintah, telah dijelaskan bahwa para pengguna laporan keuangan tidak terbatas pada:

1. Masyarakat;
2. Wakil rakyat, lembaga pengawas, lembaga pemeriksa;
3. Pihak yang memberi atau telah berperan dalam proses donasi, investasi, dan pinjaman;
4. Pemerintah.

Pemerintah daerah harus meningkatkan aksesibilitas laporan keuangannya agar informasi yang terdapat dalam laporan keuangan daerah dapat memenuhi prinsip akuntabilitas. Pemerintah daerah tidak hanya menyampaikan laporan keuangan ke DPRD tetapi juga memfasilitasi masyarakat luas agar mengetahui dan memperoleh laporan keuangan dengan mudah. Maka, pemerintah daerah harus memenuhi (Fauziyah, 2017):

a) Keterbukaan, yaitu laporan keuangan pemerintah daerah harus dipublikasikan secara terbuka kepada pengguna laporan keuangan.
b) Kemudahan, yaitu pemerintah daerah harus memberikan kemudahan bagi pengguna laporan keuangan dalam memperoleh informasi laporan keuangan daerah.
c) *Accesbile*, yaitu masyarakat dapat mengakses dengan mudah laporan keuangan pemerintah daerah melalui internet.

Shande dan Banet dalam Wahyuni (2014) menyatakan bahwa dalam demokrasi yang terbuka, akses ini diberikan oleh media seperti surat kabar, majalah, radio stasiun televisi dan *website* (internet); dan forum yang memberikan perhatian langsung atau peranan yang mendorong akuntabilitas pemerintah terhadap masyarakat .

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian terdahulu. Berikut penelitian terdahulu yang relevan :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian

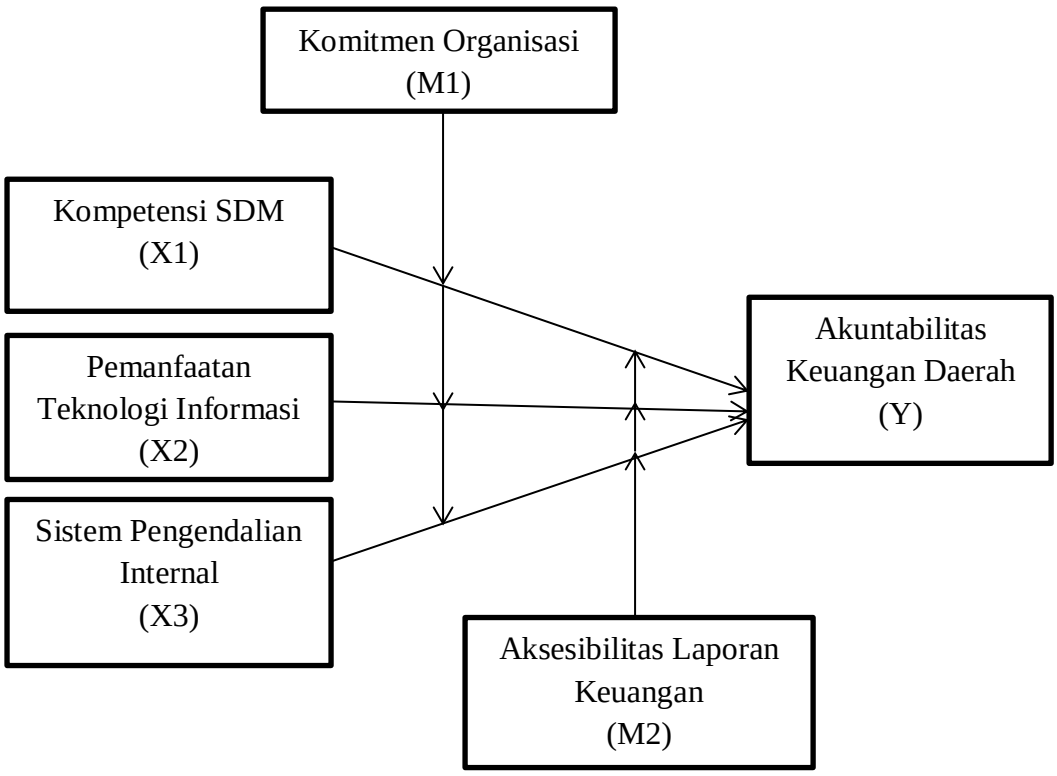
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Donny Andiansyah , 2016	Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Pelaporan Keuangan (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bandar Lampung)	Sumber Daya Manusia Pelatihan Staff Kualitas Teknologi Informasi Penerapan SAP Kualitas Pelaporan Keuangan.	Sumber Daya, Pelatihan Staff, Kualitas Teknologi Informasi dan Penerapan SAP berpengaruh terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan.

2	Eli Budi Santoso, 2016	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pemanfaatan Teknologi Informasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Akuntabilitas Keuangan Derah	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah sedangkan kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh
3	Anggun Novianti, 2017	Pengaruh Penyajian, Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah (Studi Empiris pada satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung)	Penyajian Laporan Keuangan Daerah Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah Sistem Akuntansi Keuangan	Penyajian laporan keuangan daerah dan aksesebilitas keuangan daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan daerah sedangkan sistem akuntansi keuangan daerah

			Daerah Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah	tidak berpengaruh
4	Naimah, 2017	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Keuangan Desa pada Pemerintah Kabupaten Serdang Begadai	Pengelolaan Keuangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pengawasan Partisipasi Masyarakat Akuntabilitas Keuangan Daerah	pengelolaan keuangan, kualitas sumber daya manusia, pengawasan dan partisipasi masyarakat berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan desa
5	Nur Evelyn Jelita Silaban, 2017	Pengaruh Pengendalian Intern, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Pengendalian Intern Pemanfaatan Teknologi Informasi Kompetensi Sumber Daya	Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara pengendalian intern, pemanfaatan

		Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.	Manusia Komitmen Organisasi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah	teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia dengan kualitas laporan keuangan

2.9 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

2.10 Bangunan Hipotesis

2.10.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Husna dalam Pramudiarta (2015) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan dalam menerapkan sistem akuntansi, sumber daya manusia yang kompeten akan mampu memahami logika akuntansi dengan baik.

Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil dari penelitian Santoso (2016) terdapat bukti bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah sehingga penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H1: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan daerah.

2.10.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dengan Akuntabilitas Keuangan Daerah

Dampak perkembangan teknologi informasi menyebabkan masyarakat yang semula tidak memiliki sarana untuk mengakses informasi dan melakukan komunikasi dengan pemerintah, menjadi lebih mudah dan cepat. Sehingga tuntutan masyarakat akan akuntabilitas pemerintah menjadi semakin tinggi (Nurhakim, 2014).

Pengaruh teknologi dalam proses interaksi antara pemerintah dengan masyarakat dan antara komponen-komponen masyarakat itu sendiri jelas lebih efektif dan

dapat dirasakan secara langsung oleh pemerintah yang mau tidak mau harus siap memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin tinggi tersebut. Sehingga dengan demikian pemanfaatan teknologi informasi yang berkembang saat ini tidak hanya pada organisasi bisnis namun juga harus dapat dimanfaatkan oleh organisasi pemerintahan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah menyebutkan bahwa untuk menindaklanjuti terselenggaranya proses pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance), pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan daerah, dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada publik. (Santoso,2016)

Pemerintah perlu mengoptimalisasi pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan pemerintahan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian Santoso (2016) terdapat bukti bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah sehingga penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H2 : Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan daerah.

2.10.3 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dengan Akuntabilitas Keuangan Daerah

Pengendalian adalah bagian penting manajemen yang baik, dimana pengendalian saling menunjang dengan akuntabilitas. Pengendalian tidak dapat berjalan dengan baik, efisien dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik.

(Halim, 2004) dalam Ramon (2014) menyatakan bahwa untuk mendukung akuntabilitas, dibutuhkan adanya sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian ekstern yang baik serta dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya akuntabilitas publik hanya dapat terwujud dengan adanya sistem pengawasan yang memadai dari DPRD dan menuntut adanya lembaga audit yang professional, independen dan obyektif.

Berdasarkan hasil dari penelitian Santoso (2016) terdapat bukti bahwa sistem Pengendalian Internal berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah. Sehingga penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H3: Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan daerah.

2.10.4 Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan daerah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha meningkatkan kinerjanya serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya komitmen pegawai yang rendah cenderung mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja (Andrianto,2017)

Komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensinya agar tujuan organisasi dapat lebih cepat tercapai,sehingga semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kompetensi yang akan dimiliki oleh sumber daya manusia dan akuntabilitas keuangan daerah.

Hasil penelitian terdahulu (Santoso,2016) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah dan penelitian yang dilakukan oleh (Salamah,2017) menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas keuangan . berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H4 : Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah.

2.10.5 Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas keuangan daerah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

Teknologi informasi adalah seperangkat yang digunakan manusia untuk memproses informasi, menyimpan dan kemudian mengkomunikasikan atau menyampaikan informasi. (Andrianto,2017)

Dalam perkembangannya, teknologi informasi dapat meningkatkan akuntabilitas keuangan daerah jika dimanfaatkan sepenuhnya guna kepentingan organisasi terutama dalam hal penyusunan laporan keuangan daerah. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi seharusnya mampu menunjang pemanfaatan teknologi informasi seoptimal mungkin sehingga akuntabilitas keuangan daerah yang dicita-citakan dapat lebih mudah tercapai.

Hasil penelitian terdahulu (Santoso,2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah dan penelitian yang dilakukan oleh (Salamah,2017) menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas keuangan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis membangun hipotesa sebagai berikut :

H5 : Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah

2.10.6 Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas keuangan daerah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi.

Salah satu bentuk dari komitmen seorang pegawai adalah tanggung jawab dan profesionalisme dalam melaksanakan setiap tugas yang ada di setiap fungsi-fungsi. Jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka tujuan dari penerapan sistem pengendalian intern akan terwujud dan pelaksanaan penyusunan laporan keuangan akan menjadi baik dan berkualitas (Salamah,2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salamah (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai pemoderasi sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas keuangan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penulis membangun hipotesa sebagai berikut :

H6 : Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah

2.10.7 Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas keuangan daerah dengan aksesibilitas laporan keuangan sebagai pemoderasi.

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan akuntabilitas laporan keuangan daerah. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia (kompetensi) dalam melakukan penyajian laporan keuangan, maka akan memudahkan para pengguna laporan keuangan untuk mengambil keputusan serta mempertimbangkan langkah-langkah apa yang diperlukan guna menciptakan laporan keuagan yang lebih berkualitas dan akuntabel. Sedangkan aksesibilitas keuangan daerah dapat mempermudah penyajian laporan keuangan daerah kepada publik. Hal ini tentu akan sangat membantu kinerja para pegawai, selain karena mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang kompeten, juga karena mampu meningkatkan akuntabilitas keuangan daerah

Hasil penelitian yang dilakukan Santoso (2016) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas keuangan daerah dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2016) menyatakan bahwa aksesibilitas laporan keuangan mampu memoderasi akuntabilitas keuangan daerah. Dari hasil penelitian tersebut, maka penulis membangun hipotesa sebagai berikut :

H7 : Aksesibilitas Laporan Keuangan mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah.

2.10.8 Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas keuangan daerah dengan aksesibilitas laporan keuangan daerah sebagai pemoderasi

Teknologi informasi yang berkembang semakin pesat memberikan kemudahan bagi para penggunanya dalam berbagai aspek, salah satunya dalam bidang laporan keuangan. Pemanfaatan teknologi yang maksimal, mampu menghasilkan laporan yang juga optimal. Akuntabilitas keuangan daerah yang baik tak lepas dari hasil laporan keuangan daerahnya yang juga baik. Selain itu, dengan adanya aksesibilitas laporan keuangan daerah maka masyarakat mampu dengan mudah mengakses seluruh informasi mengenai laporan keuangan daerah. Hal ini akan mendorong para penyaji serta para pengguna informasi untuk terus mengembangkan akuntabilitas keuangan daerah secara bersama-sama.

Hasil penelitian yang dilakukan (Santoso,2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas keuangan daerah dan hasil penelitian yang dilakukan (Puspitasari,2016) menyatakan bahwa aksesibilitas laporan keuangan mampu memoderasi akuntabilitas keuangan daerah. Dari hasil tersebut, maka penulis membangun hipotesa sebagai berikut :

H8 : Aksesibilitas Laporan Keuangan mampu memoderasi hubungan antara Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah.

2.10.9 Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas keuangan daerah dengan aksesibilitas laporan keuangan sebagai pemoderasi

Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Unsur sistem pengendalian internal pemerintah mengacu pada unsur sistem pengendalian intern yang telah dipraktikkan di lingkungan pemerintahan di berbagai negara, yang meliputi: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan (Yolanda, 2018)

aksesibilitas laporan keuangan daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik aksesibilitas laporan keuangan daerah maka semakin meningkat pula akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah.

Hasil penelitian yang dilakukan (Santoso,2016) menyatakan bahwa sistem pengendailian intern berpengaruh positif terhadap akuntabilias keuangan daerah dan hasil penelitian yang dilakuan (Yolanda,2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara aksesibilitas laporan keuangan dengan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Dari hasil tersebut maka penulis membangun hipotesa sebagai berikut:

H9 : Aksesibilitas Laporan Keuangan mampu memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah.